

Estructura de la nómina

Autor: Pérez Gregorio, María Gloria (Licenciada en Derecho, Profesora de Formación y Orientación Laboral).

Público: Formación Profesional. **Materia:** Formación y Orientación Laboral. **Idioma:** Español.

Título: Estructura de la nómina.

Resumen

La liquidación del salario del trabajador queda reflejada en un documento que es de obligada realización para el empresario: la nómina. El recibo de salario está compuesto de dos elementos fundamentales: por un lado, los devengos, que incluyen tanto las percepciones salariales como las no salariales que recibe el trabajador y por otro las deducciones a las que está sometido entre las que se incluyen las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones de Hacienda.

Palabras clave: Salario, percepción, indemnización, devengo, deducción.

Title: Structure of the list.

Abstract

The liquidation of the salary of the worker remains reflected in a document that is of obliged accomplishment for the businessman: the list. The receipt of salary is composed of two fundamental elements: on the one hand, the income, which includes both the wage perceptions and the not wage ones that the worker receives and for other one the deductions to which it is submitted between that the prices are included to the National Health Service and the retentions of Estate.

Keywords: Salary, perception, indemnification, income, deduction.

Recibido 2016-10-23; Aceptado 2016-11-08; Publicado 2016-11-25; Código PD: 077058

INTRODUCCIÓN

El salario está constituido por la totalidad de las percepciones económicas que reciben los trabajadores por la prestación de los servicios por cuenta ajena.

El empresario tiene la obligación de documentar el pago del salario y lo realiza a través del recibo de salarios o nómina.

ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS.

Por estructura del recibo de salarios se entiende la forma ordenada de distribución, por razón de su naturaleza y especie, de las distintas partidas salariales. Así podemos distinguir como partes fundamentales del recibo de salarios:

DEVENGOS:

A) Percepciones salariales:

1. Salario base

Es la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra para cada categoría profesional. Es una cantidad estable que se establece en el convenio colectivo o acuerdo individual.

2. Complementos salariales

Es la parte de remuneración que no forma parte del salario base y que se percibe cuando concurren determinadas circunstancias. Así se trata de cantidades que hay que adicionar al salario base y cuyo cálculo y cuantía será la que se pacte en convenio o contrato. No han de establecerse obligatoriamente.

Podemos distinguir tres grupos:

a) Complementos personales: retribuyen características o condiciones personales del trabajador que no han sido tenidas en cuenta a la hora de fijar el salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado. Los más frecuentes son:

- Antigüedad: retribuye el tiempo de la relación laboral en la empresa (bienio, trienio, quinquenio...). Suele consistir en un porcentaje que se aplica sobre el salario base.
- Complementos específicos como por titulación, idiomas o conocimientos especiales: tratan de potenciar la mayor cualificación del trabajador y se consideran siempre que no se tuviera en cuenta a la hora de fijar el salario base.

b) Complementos de puesto de trabajo: se devenga en atención a las condiciones materiales en que se desarrolla el trabajo. En general estos complementos se percibirán por los días realmente trabajados en estas condiciones especiales, si las condiciones cambian dejará de percibirse. Son ejemplo de este tipo de complementos:

- Penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad.
- Turnos.
- Responsabilidad.
- Nocturnidad.

c) Complementos en función de la situación o resultados de la empresa: son los que se calculan y abonan en función de la marcha de la empresa dando al trabajador un porcentaje o una cantidad fija de esos beneficios. Con este tipo de complementos se pretende que el trabajador se implique en la empresa y se preocupe porque ésta funcione bien. Son ejemplos:

- Participación en beneficios: es frecuente que los convenios colectivos incluyan una o varias gratificaciones denominadas de beneficios, cuya cuantía tiene carácter fijo y no vinculado al resultado económico de la empresa.
- Primas de productividad empresarial: se refieren a la productividad total de la empresa.

Los complementos salariales pueden considerarse como:

- Consolidables son aquéllos que una vez adquiridos por el trabajador no se pierden aunque cambie de puesto de trabajo. Van ligados a situaciones o características del trabajador como es el caso de la antigüedad.
- No consolidables: sólo se perciben mientras se den ciertas circunstancias en relación con el trabajo que se realiza, perdiéndose cuando éstas desaparecen. Algunos ejemplos pueden ser el complemento de nocturnidad, peligrosidad, por cantidad de trabajo realizado, et.

3. Horas extraordinarias

Son aquellas que se realizan sobre la jornada máxima de trabajo. Mediante convenio colectivo o por contrato se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije (nunca por debajo de la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Si no viene regulado se entiende que se compensarán por descansos.

4. Gratificaciones extraordinarias.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de la fiesta de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio o acuerdo (normalmente se cobra en verano, preferentemente en el mes de junio). También en convenio se fijará su cuantía, que no podrá ser inferior al salario base más antigüedad de 30 días de trabajo.

Se podrá acordar por convenio o pacto prorratear las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades.

5. Salario en especie

Son remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero: cualquier objeto o servicio que tenga en sí un valor económico y pueda realizar igual función retributiva que las entregas de dinero, como el alquiler de una vivienda, un vehículo, etc.

Deberán valorarse económicamente y su cuantía habrá de reflejarse en la nómina.

B) Percepciones extrasalariales

Constituyen compensaciones económicas que recibe el trabajador por los gastos que le genera su trabajo pero no retribuyen la realización del mismo.

1. Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral:

- Quebranto de moneda: prevista para cubrir los desajustes del saldo en
- Desgaste de útiles y herramientas, así como prendas de trabajo que pertenezcan al trabajador.
- Pluses de distancia y transporte urbano: compensan por los gastos realizados por el trabajador al trasladarse al centro de trabajo desde su domicilio (si el empresario no proporciona un medio de transporte)
- Dietas: recibidas por pernoctar o comer fuera del domicilio- No cotizan ni tributan los gastos justificados en factura ni los que no superen los límites legales.
- Gastos de locomoción: se perciben por los desplazamientos por motivo laboral. Están exentos los justificados con factura en medios de transporte públicos y el resto cuando se encuentren dentro de los límites legales establecidos.

2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Se refiere al subsidio de incapacidad temporal o desempleo parcial abonados por el empresario mediante pago delegado.

3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

- Por traslados y suspensiones.
- Por despido del trabajador.

4. Otras percepciones extrasalariales:

- Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
- Primas de seguros.
- Mejoras de prestaciones de la Seguridad Social.
- Ayudas por hijo en edad escolar.

DEDUCCIONES

1. Cotizaciones a la Seguridad Social

Estas cotizaciones son obligatorias y nacen desde el momento en que se inicia la prestación de servicios por cuenta ajena, para la financiación de la Seguridad Social y otras prestaciones sociales.

2. Retenciones por IRPF

El empresario está obligado a retener e ingresar en la Hacienda Pública determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cuando satisfaga rendimientos de trabajo o prestaciones dinerarias por cuenta de la Seguridad Social por sus trabajadores.

•

Bibliografía

- Olea A. "Derecho del Trabajo"
- Montoya Melgar "Derecho del Trabajo"
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.